PRAVICA DO ODKLOPA

Z zadnjimi spremembami delovne zakonodaje, objavljene v Uradnem listu št. 114/2023 z dne 15.11.2023, so zaposleni dobili tudi jasno uzakonjeno pravico do odklopa, ki je zapisana v 142. a členu.
Ne gre za novo pravico, saj jo v bistvu poznamo že odkar obstaja delovno-pravna zakonodaja, z zakonskimi spremembami je le dobila poimenovanje.

Kaj sploh pomeni pravica do odklopa? Pomeni delavčevo pravico odklopiti se od digitalnih in sploh vseh IKT tehnologij za namene dela.

V času odklopa pomeni, da delavec svojega dela ne opravlja in ne opravlja z delom neposredno ali posredno povezanih aktivnosti. Gre za čas, ki ni delovni čas in obsega dnevne in tedenske počitke, praznike, čas, ko je delavec na dopustu, v bolniškem ali kakršnemkoli drugem dopustu /materinski, očetovski, starševski/ ali drugi opravičeni odsotnosti z dela.

Predpogoj je, da delodajalec zaposlenim jasno določi in jih s tem seznani, kakšen je njihov delovni čas. Razporeditev delovnega časa /enakomerna ali neenakomerna/ mora izhajati iz pogodbe o zaposlitvi. Opredelitev delovnega časa pa iz pogodbe o zaposlitvi ali internega akta delodajalca, v primeru neenakomerne razporeditve za iz dejanskega urnika.

Vsebina 142.a člena pravi, da mora delodajalec delavcem zagotoviti pravico do odklopa, s katero zagotovi, da delavec v času izrabe pravice do počitka, oziroma v času upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo, oziroma splošnim aktom, ne bo na razpolago delodajalcu. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe.

Če ukrepi niso določeni s kolektivno pogodbo, je za ukrepe dolžan poskrbeti delodajalec sam. Pomeni, da je treba v ta namen pripraviti ustrezen pravilnik in z vsebino seznaniti vse zaposlene na običajen način.
Pravica pripada zaposlenim tako v javnem kot zasebnem sektorju.

Glede izbire ukrepov se odloča delodajalec sam in bodo odvisni od narave dela in delovnega procesa. Delodajalec lahko določi različne ukrepe za različne delavce.

Izjeme od pravice do odklopa so dovoljenje, če gre za višjo silo ali izredne okoliščine. Kot višja sila šteje nepričakovan zunanji dogodek ali vzrok, na katere posameznik načeloma nima vpliva n se mu ni mogoče izogniti. Za primer izrednih okoliščin pa se bo posamezni delodajalec sam odločal, kaj predstavlja to izjemno okoliščino in to zapisal v pravilnik. Pri tem je potrebno upoštevati, da mora okoliščina resnično biti izjemna.

Če je pri delodajalcu odrejeno dežurstvo ali pripravljenost na delo, kontaktiranje tega zaposlenega ne pomeni kršitev pravice do odklopa.

V primeru, da ta izjemni trenutek nastopi, pa je delodajalec dolžan za delovni čas ustrezno evidentirati v evidencah izrabe delovnega časa in ga ustrezno nagraditi.

Kršitev je narejena tudi v primeru, da delavec krši pravico do odklopa svojega sodelavca, ne glede na rang, ki ga ima sodelavec – ali sta v istem, nadrejenem ali podrejenem položaju.

Če delavec samovoljno, kljub navodilom in ukrepom, izvaja aktivnosti mimo svojega delovnega časa, to ne pomeni kršitev, za katero odgovarja delodajalec

Delavec ne sme biti kaznovan ali postavljen v slabši položaj zaradi ravnanja oziroma uveljavljanja pravice do odklopa.

Po informacijah, ki so na razpolago, se trenutno v nobeni branži ne pogovarjajo o spremembi kolektivne pogodbe, kar pomeni, da boste delodajalci to zadevo zagotovo morali urediti sami.

Skrajni rok za ureditev je 15.11.2024.

SPOT svetovanje Zasavje
Doroteja Urbanija, svetovalka
29.09.2024